

# **Facultat de Ciències Polítiques i Sociologia**

## **Treball de Fi de Grau**

**Títol: Per què no hi ha Bomberes a Catalunya?**

**Autora: Helena Antolín Gómez**

**Tutora: Pilar Carrasquer Oto**

**Data: 30/09/2020**

**Grau en: Sociologia**

## 1. Introducció

L'objectiu d'aquesta recerca és explorar les diferents polítiques d'igualtat i inclusió de gènere respecte al Departament de Bombers/eres de la Generalitat i al Cos de Bombers/eres de l'Ajuntament de Barcelona. Amb la puixant popularitat de l'anomenat *Transversalització de Gènere* o *Gender Mainstreaming* la Generalitat de Catalunya ha llençat la campanya anomenada "Fem Equip" que pretén animar més dones a opositar a les proves de Bombers/eres i està emmarcada en una reforma integral del Cos amb perspectiva de gènere que s'explicarà més endavant. Aquest tema és d'especial rellevància en el context actual donada la creixent preocupació per la inclusió de gènere per part tant d'organismes oficials com de la ciutadania.

Parlant en xifres de l'any 2019, eren menys d'un 1% dels efectius de Bombers/eres de tota Catalunya, segons les dades recollides per l'Idescat (2020). En nombres absoluts són 48 dones d'un total de 5.143 efectius, tot i haver-hi proves físiques diferenciades per gènere. A què es deu aquest nombre tan reduït?

I és que va ser només fa trenta-un anys que la primera dona va entrar al Cos de Bombers/eres de la Generalitat, Cecília Egea, que va ingressar per mèrits. En una entrevista amb El Periodico (Samon, 2018), afirma que va haver "*d'abstraure's de la seva condició femenina*". Què té l'ofici de Bomber/a que tingui tant poc a veure amb "*la condició femenina*"? És aquesta la raó per la qual només hi ha un 1% de Bomberes? Aquest treball pretén explorar la problemàtica de la inclusió de gènere als Cossos de Bombers/eres de Catalunya i com s'està intentant capgirar la situació des dels estaments públics.

Allò que no s'anomena no existeix, amb la voluntat de no-discriminació utilitzarem la versió del nom que inclou bomberes i bombers proposada per la Secretaria de Política Lingüística de l'Institut Català de la Dona (2005): *Cos de Bombers/eres* en ambdós casos malgrat que ara per ara el nom oficial de les entitats és Cos de Bombers de la Generalitat i Cos de Bombers de l'Ajuntament de Barcelona, tots dos noms masculinitzats.

Aquest document està dividit en sis parts, sent aquestes: Introducció, Marc Teòric, Model d'anàlisi i metodologia, Resultats i Conclusions. Al llarg d'aquest Treball de Fi de Grau obrirem una porta al passat per intentar respondre la nostra qüestió: Per què no hi ha bomberes a Catalunya? Començant per les teories que volen donar una explicació a l'eterna pregunta: biologia o societat?, passant per marxistes, funcionalistes, teories economicistes i feministes de tota mena fins a arribar a les polítiques d'igualtat de gènere que han repercutit als Cossos de Bombers/eres de Catalunya i finalitzarem amb una petita reflexió sobre l'aportació d'aquest treball i possibles noves vies d'investigació.

## 2. Marc Teòric

### 2.1 Perspectives teòriques

Així doncs, algunes autores posen el focus a les dualitats generades per intel·lectuals i biòlegs al llarg dels segles que han penetrat a la cultura i l'economia i que prenen el gènere com a construcció històrica (Butler, 2006; Carrasco, 1999; Connell, 1997; Fausto-Sterling, 2006; Rubin, 1986; Scott, 1990). D'aquesta manera intenten acabar amb la reificació que aquestes idees han aconseguit al llarg del temps. Allò que definim com a biològic té arrams socials. "Ser una nena" implica condicionaments socials i culturals del cos (Fausto-Sterling 2006). Entre aquestes modificacions del cos podem afegir sens dubte la construcció de la musculatura. Una dona amb un cos musculat seria considerat un cos dissident (Butler 2006), en aquests casos es posaria en marxa un seguit de reaccions de control disciplinari inculcades pel biopoder per tal de controlar i castigar elements fora de la norma (Foucault 1980). Això implica un control disciplinari del gènere i les capacitats, gestualitats, moviments, situacions i comportaments adequats d'ambdós gèneres en una mena de mitologia d'allò que es considera socialment "normal" (Foucault a Fausto-

Sterling 2006).

A finals del segle XX les dualitats sexe/gènere, biològic/social, real/construït, etc. s'han trobat amb un conjunt d'autores amb teories que pretenen trencar-los definitivament. Plumwood (a Fausto-Sterling, 2006) parlava dels dualismes acumulats a la cultura com a armes que obren pas a noves formes d'opressió. Grosz (1994) compara de manera similar a Butler (2006) el gènere amb una Banda de Möbius, on la cara interna és el cos i la cara externa la cultura; en aquesta banda és possible caminar d'una cara a l'altra sense aixecar els peus de terra. El sexe és doncs, per aquestes autores, una construcció social a partir dels genitals, per tant, el cos està sexualitat i es pren la part (genitals) pel tot (sexe i gènere). Així neix la producció del cos binari. El binarisme és per Butler (2006) una forma històrica, i no sempre s'ha expressat de la mateixa manera, la sexualització del cos és el primer acte de gènere, anomenar és un acte de poder. Aquest poder que adquireixen les paraules incideix en les posteriors identifications de gènere i al reconeixement i no-reconeixement de cossos dissidents.

Per aquestes autores llavors la gran diferencia en nombre de bombers i bomberes seria una conseqüència del binarisme que defineix i controla com han de ser els cossos de gènere assignat com a femení. Una dona no desenvoluparà la seva musculatura suficientment per a portar a terme les tasques de bomber, en cas d'intentar-ho, es trobarà amb un seguit de mesures de manipulació i control social amb preteses intencions dissuasives. Qui no ha escoltat o fins i tot pensat que una dona amb molta musculatura és *lletja, poc femenina, antiestètica, desagradable*?

Bettio, Verashchagina et al. (2009) posen com a exemple a la *Rosie the Riveter* ben coneguda arreu pel seu eslògan "*We can do it*" dissenyat als Estats Units arran de la Segona Guerra Mundial per fomentar una necessitada mà d'obra femenina a llocs de treball masculinitzats quan la gran majoria d'homes estava lluitant a la guerra. Aquests eslògans publicitaris van tenir un gran èxit tant en aconseguir un augment de la mà d'obra femenina com per a fer-la tornar a ser ames de casa un cop la guerra va finalitzar.

Això porta a preguntar-se quins ajustos es van fer a la maquinària per tal que dones, generalment menys musculades i amb una capacitat tècnica menor (com diu Cockburn per referir-se a ambdós aspectes: amb un menor *poder físic*), fossin capaces de dur a terme aquestes tasques. Cockburn (1983) va estudiar l'aspecte polític en la creació de cert tipus de maquinària de manera que només persones amb una gran força física fossin capaces de fer-la servir, tot això tenint en compte que seria completament possible fer-la d'una mida més reduïda i per tant més accessibles per a persones amb una menor massa muscular, com són generalment les dones. Segons aquesta autora, hi ha més aspectes del poder dels homes que no pas les relacions patriarcals, separant-se de les tesis biologicistes i essencialistes fa un estudi del poder social i tecnològic que han aconseguit els homes gràcies a la seva superioritat física.

Tornant a Butler, el gènere és doncs per aquesta acadèmica, Fausto-Sterling (2006) i Scott (1990) una forma primària de relacions significants de poder. Segons aquesta definició, el gènere és una categoria social imposada sobre un cos sexual que ofereix una manera de diferenciar la pràctica sexual als rols socials assignats a dones i homes; esdevé un element constitutiu de les relacions socials basades en les diferències que distingeixen el sexe i el gènere. Butler (2006) reclama el cos material des del feminisme per tal que els discursos performatius no afectin els usos del propi cos. Aquestes noves tesis acadèmiques ens permeten interpretar i entendre la visió de les persones intersexuals i transsexuals, les seves vivències i lluites per acabar amb els binarismes tot i que no seran de molta utilitat en la nostra recerca per diversos motius. Aquesta aproximació teòrica, tot i ser de molta utilitat per als estudis sobre la transsexualitat entre d'altres, ha rebut crítiques per tractar-se d'una teoria altament academicista, molt llunyana a la realitat de la majoria de les dones i les seves reivindicacions, i ha estat anomenada per autores com Martha Nussbaum de "*quietisme polític*". Butler (1999) atribueix tota la càrrega social dels conceptes *sexe i gènere* a les identitats, discursos i reconeixement propi i aliè, el que comporta la pèrdua del concepte de dona com a subjecte polític.

En aquest sentit Hartmann (1996) i la seva visió marxista del gènere esdevé de més utilitat a l'hora de tractar la

qüestió de gènere amb perspectiva de classe. Aquesta, considera patriarcat i capitalisme com a dos sistemes separats però amb un cert grau d'interacció i retroalimentació. De la mateixa manera que Delphy (1985), Hartmann (1996) concep el patriarcat com la relació material solidària que tenen els homes entre si i que permet la subjugació de la dona. D'aquesta forma, el matrimoni i la família es conjuguen com a base de la desigualtat entre gèneres. Això s'explica mitjançant la teoria de la separació entre les esferes pública i privada. El treball domèstic no remunerat que porten a terme les dones a l'esfera privada esdevé un actiu més per al patriarca, propietari de la força de producció i reproducció de la mà d'obra femenina, aquest treball en *ésser exclòs del domini de l'intercanvi mercantil no té "valor"* (Delphy 1985: 13). De la mateixa manera, Rubin (1986) considera la importància del treball domèstic com a element clau per a la producció del treballador del qui s'extreu la plusvàlua. La dona és llavors un element clau per a la creació d'aquesta plusvàlua i per tant, per a la reproducció de les lògiques capitalistes. Afirmar també que és erroni dividir el sistema econòmic en mode de producció i de reproducció, ja que tot mode de producció inclou la reproducció i no tota la reproducció social és d'origen sexual.

D'altra banda Astelarra (2003) considera que el treball domèstic de les dones ha estat invisibilitzat fins al punt de fer polítiques d'inserció laboral d'aquestes sense pensar en què afegir les dones en l'àmbit públic requereix una adequació de rols domèstics en l'àmbit privat i per tant, aquestes polítiques públiques van generar l'efecte advers no desitjat de la doble jornada de treball femení. Simplement *les dones no estaven on havien d'estar no perquè no fessin res sinó perquè estaven ocupades en altres àmbits d'activitat social* (Astelarra, 2003:181). Aquesta particularitat ha causat que les dones es vegin obligades a exercir un rol secundari al mercat laboral. Per tant, encastar el tema de gènere en l'agenda pública no és suficient si no es fan polítiques que tinguin en compte les dimensions reals de la problemàtica (Astelarra, 2003). Un dels problemes actuals de la lluita de gènere és la manca d'una perspectiva global que emfatitzi en la dimensió de reproducció de les iniquitats jeràrquiques en les relacions de poder entre els gèneres (Bacchi, C., Eveline, J., Binns, J., Mackenzie, C., & Harwood, S., 2005) i la possibilitat de caure en mesures poc efectives de caràcter simbòlic i no prendre decisions que generin canvis estructurals (Bustelo, 2004).

Tornant a la segregació ocupacional, Ibañez (2008) va més enllà i aporta dades a la qüestió, afirma que un 61% dels treballadors a Espanya es troba a ocupacions masculinitzades o feminitzades, així doncs *"la segregació laboral és la manifestació al mercat de treball dels estereotips associats a cada un dels gèneres, i per això a la divisió de treball per sexe"* (Ibañez, 2008:109). Aquesta autora considera la segregació laboral un *"element estructurat i estructurant dels mercats de treball"* (Ibañez, 2008:89) i sinònim de divisió sexual del treball. Aquesta segregació ocupacional pren una forma visible de discriminació respecte a les ocupacions a mesura que s'han anat feminitzant han vist una davallada als sous (Palacio y Simón 2006 a Ibañez 2008). Aquesta discriminació salarial ha sigut percebuda per moltes altres autores al llarg del temps, Carrasco (1999), Connell (1997), De Beauvoir (1999) i Delphy (1985) que també parlaren de la feminització de les ocupacions i de la seva percepció com a inferiors pel conjunt de la societat. Així mateix la segregació ocupacional produeix ineficiències econòmiques i rigideses del mercat laboral, el que genera dues conseqüències: a) el manteniment de nínxols laborals femenins protegits de la competència masculina en època de recessió i b) la reproducció de la jerarquia patriarcal i la perpetuació de les condicions de treball i sous inferiors (Ibañez, 2008). Tot i que la conseqüència a) pot arribar a ser positiva a llarg termini durant les cíclics crisis econòmiques del capitalisme, a curt termini és un element que perpetua la bretxa salarial entre dones i homes, de la mateixa manera que ho fa la conseqüència b).

En aquesta qüestió tenen molt a veure els estereotips, aquelles preconcepcions que es tenen d'una persona, Bettio (2002), Bettio, Verashchagina et al. (2009) i Ibañez (2008) parlen d'aquest concepte, juntament amb la segregació ocupacional entorn la que giren un seguit de teories explicatives d'aquest fenomen. Per a Bettio hi ha dues premisses que -afirma-, qualsevol científic social acceptaria com vàlides: a) La segregació ocupacional implica discriminació i b) No n'hi ha només un factor explicatiu per aquesta segregació (Bettio, Verashchagina et al, 2009).

Entre aquests factors dels què parlen es troben l'avantatge comparatiu i els estereotips socials que aquestes

autores defineixen com capacitats basades en estereotips del sexe d'una persona. Aquests estereotips són doncs utilitzats per ocupadors com a procuradors d'informació referent del treballador (Bettio, Verashchagina et al. 2009). Aquests atributs donats per descomptat posarien les dones en una situació discriminatòria envers els homes per que aquests estereotips relegarien les dones a treballs més monòtons, amb menor ingressos, menys sindicació, etc. (Anker 2001; Ibañez 2008). Una menor sindicació posa les dones en desavantatge respecte dels homes respecte a l'obtenció de millores laborals i salarials. Cockburn (1983) va estudiar les anomenades “craft houses”, que eren els centres de poder dels oficis artesans durant el segle XX. Aquestes actuaren en moltes ocasions com a grups de pressió per fer fora del negoci les dones que intentaren treballar en oficis artesans com la impremta. Aquest fet històric continua reproduint-se avui dia i perjudicant una gran majoria de dones.

Un altre dels factors dels quals parlen aquestes autores són les barreres d'entrada i les pràctiques organitzatives, aquestes que antigament eren ben conegudes i contrastables en forma de legislacions i barreres sindicals ara continuen de forma més subtil amb l'ajuda dels estereotips socials (Bettio, Verashchagina et al. 2009). Aquesta segregació ocupacional és en general menys acusada en els casos on el procés de selecció de personal és més formal, burocràtic i transparent (Bettio Verashchagina et al. 2009), afirmació en què els Cossos de Bombers/eres en seria una excepció. Per aquestes autores doncs, l'alta segregació ocupacional als Cossos de Bombers/eres es perpetua per una banda pels estereotips socials i l'avantatge comparatiu que allunyen les dones d'intentar entrar al cos i per altra banda per les barreres d'entrada en forma de xarxes d'informació en un món laboral masculinitzat per on no s'hi mouen les dones. Una altra barrera que es troben les dones que intenten accedir a un ofici masculinitzat és l'avantatge tecnològic que els homes han aconseguit arran del seu poder físic (Cockburn, 1983). Aquest avantatge físic dels homes està interrelacionada amb l'avantatge sociopolític i es retroalimenten, fent molt complicada la reforma de l'*statu quo* a l'interior de les institucions que han vist com aquestes estructures desiguals de poder s'han reïficat. Aquest poder físic dels homes es tradueix en una adequació de la maquinària, uniformes, eines, expectatives físiques, etc. al cos dels homes. En definitiva, la tecnologia està feta per homes i per a homes (Cockburn, 1983). Un exemple d'aquest poder encara instaurat als Cossos de Bombers/eres és la manca d'una normativa sobre el treball que un bombera embarassada portarà a terme fins al moment de donar a llum o la manca d'uniformitat adaptada al cos d'una bombera embarassada (La Veu de la Cerdanya, 2020).

Aquest tema té molt a veure amb la invisibilització, concretament, el que es dona a través de la història que, en moltes ocasions, tendeix a oblidar o distorsionar el paper que ha tingut la dona en ella. Haraway (1991 a Fausto-Sterling, 2006) ho va anomenar “*el truc de Déu*”, la creació del coneixement des de dalt. Scott (1990) ho explica a *El gènere: una categoria útil per a l'anàlisi històrica*, on diu que és necessari i imprescindible en l'estudi de la Història la inclusió del gènere per poder canviar les concepcions tradicionals del significat històric i ampliar els estudis de gènere a camps més amplis que no es redueixin únicament a la feina domèstica i/o reproductiva. La conseqüència d'aquest canvi no és únicament una narració ampliada, “*no només una nova història de les dones, sinó també una nova història*” (Scott, 1990: 268). Explicant la història de les dones bombers, s'aconsegueix explicar una nova història, no només de l'ofici, sinó de la realitat en si mateixa. S'aporta inclusivitat allà on només semblava que hi hagués homes; apareixen noves històries, nous relats.

Tanmateix, la categoria de gènere ha de ser tractada amb molta cura, tenint en compte que és una categoria relacional i que s'ha de posar en context, fugint de tot determinisme biologicista i binarisme. No només, per tant, s'ha d'estudiar superficialment el paper o participació de la dona en la història, sinó que s'ha d'entendre què ha significat. Davant d'això, em pregunto, quins canvis s'han generat a partir de la seva participació?

“*La diferència ha operat com a argument mitjançant el qual es justifica la desigualtat entre els grups*” (Delphy, 2001, citat en Arango, 2005: 12). Per tant el caràcter desigual de la pròpia diferència s'ha emprat per justificar la desigualtat entre els grups i constituir-los com a naturals, sense que en ells hi hagi operat cap construcció social. No obstant en intentar que les dones siguin valorades com a tal, reconeixent la seva singularitat, es dibuixen els límits d'allò que es reconeix com específic del seu grup, sense poder sortir-se dels marges traçats (Arango, 2005).

La pròpia Delphy (2001: 41) criticarà la perillositat d'aquest “*essencialisme, diferencialisme i neofeminitat*” i la seva falsa persecució de la igualtat, que resulta ser equitat, és a dir, “*a mig camí entre la igualtat i l'equivalència [...], de manera que cap camp d'activitat queda formalment restringit per a les dones, però no es fa res per acabar amb l'explotació de la feina domèstica*” (Arango, 2005: 13). Es tractaria d'una simple acceptació de la seva explotació a canvi de, per exemple en el cas de la maternitat, gaudir d'un paper menor però reconegut.

La fi de la desigualtat de les bombers passa, per aquestes autores en part, per la supressió de la divisió sexual del treball. El fet que moltes dones bombers es dediquin en menor mesura a l'àmbit professionalitzat de la seguretat es deu generalment, a què aquest ofici està construït entorn tot un seguit de valors, rols i activitats informals masculinitzades de les que les dones són generalment apartades.

Altres teories economicistes com la del capital humà també han sigut aplicades a la qüestió de la segregació ocupacional per raó de gènere; aquesta es centra en les diferències tant en nivell com en àmbit d'estudis d'ambdós gèneres.

Malgrat això, García Gracia i Merino Pareja (a Ibañez, 2008) varen demostrar que el nivell d'estudis és més elevat en treballs feminitzats. Llavors es pot pensar que el causant de la segregació ocupacional és el camp d'estudi. Nogensmenys, Bettio, Verashchagina et al. (2009) varen concloure que el camp d'estudi és rellevant només al 10% de les ocupacions, aquelles amb alts nivells d'especialització i necessitat de llicències. Les professions feminitzades són també aquelles que estan lligades al sector de la sanitat, educació i treball domèstic les masculinitzades generalment són productores de béns: construcció, transport, comunicació, indústries extractives, energia i aigua (Ibañez 2008).

Dit això, Ibañez (2008) afirma que la probabilitat més elevada d'entrar i sortir del mercat laboral de les dones és producte de la segregació ocupacional i aquesta segregació és alhora causant de la bretxa salarial. D'igual manera obre una porta per a futures recerques sobre diferents recompenses per a dones i homes en els mateixos llocs de treball donat que són els treballs feminitzats els que presenten una probabilitat més elevada de permanència al lloc de treball però les dones no són les que més es beneficien d'aquest avantatge.

Un altre eix de discussió és la qüestió dels horaris i la conciliació laboral, Bettio, Verashchagina et al. (2002) afirmen que les ocupacions feminitzades a temps parcial estan menys diversificades que cap altra ocupació pel que fa a la segregació ocupacional de gènere a tota Europa. Ibañez (2008) també critica la hipòtesi de les diferències compensatòries en la teoria econòmica clàssica que afirma que les ocupacions feminitzades ho són per les formes més còmodes de compatibilitzar l'esfera pública i la domèstica i diu que els resultats de la seva recerca mostren que les ocupacions femenines tenen una probabilitat més alta de tenir jornada laboral a temps parcial i a la mateixa vegada tenen una tendència més gran a preferir treballar més hores. Per tant, aquesta major compatibilització no seria sinó una excusa per mantenir un gran nombre de dones en una situació laboral no desitjada.

## 2.2. Objecte d'estudi

L'objecte d'estudi està enfocat des de l'anàlisi de diverses iniciatives dirigides a la inclusió de dones als Cossos de Bombers/eres de Catalunya, siguin iniciatives locals, autonòmiques o Estatals. Així doncs emprarem principalment conceptes extrets d'Astelarra (2003), Bettio, Verashchagina et al. (2009) i Cockburn (1983) i Ibañez (2008) respecte a la dimensió política. Començant amb què *el problema radica en què el punt de partida entre homes i dones per a la participació al món públic no és igual* (Astelarra, 2003:180) i que *la dimensió de gènere s'ha d'incorporar com una activitat de totes les polítiques públiques que es posen en marxa* (Astelarra, 2003:185). És per això que encarem aquesta recerca des d'una perspectiva de gènere i materialista.

A Catalunya l'Institut Català de les Dones porta fent plans d'igualtat des de l'any 1989, sempre amb l'objectiu general de millorar la vida de les dones. Aquestes semblen estar trobant en l'ofici públic un nínxol de treball estable, tot i que no es salven d'estar reproduint els estereotips socials ven coneguts per totes nosaltres. Segons Ibañez *l'accés*

*universalista de "el públic" sembla estar complint la funció de falca perquè les dones entrin en els mons masculinitzats* (2010:163). Amb només un 1% de Bomberes a Catalunya aquesta afirmació sembla poc més que una conjectura. Els elements estructurals i barreres d'entrada com els estereotips de gènere (Bettio, Verashchagina et al. 2009) molt marcats en aquest sector, i les escasses convocatòries d'entrada al Cos, provoquen que aquest accés s'estigui produint de forma lenta i esglaonada.

De forma similar el poder físic dels homes ha rellevat les dones d'oficis altament masculinitzats com és l'ofici de bomber/a. Això es deu a que la maquinària emprada en el dia a dia d'un/a bomber/a està feta per homes i per a homes i per tant serà més complicat fer-la servir per a una dona (Cockburn, 1983). Aquest fet no s'ha solucionat encara i en comptes d'adaptar les eines a les dones, són aquestes les que s'han d'adaptar a les eines.

La forma d'encarar políticament les diferències de gènere poden crear efectes no desitjats i fins i tot contraproductius, un dels problemes actuals de la lluita de gènere és la manca d'una perspectiva global que emfatitzi en la dimensió de reproducció de les iniquitats jeràrquiques en les relacions de poder entre els gèneres (Bacchi, C., Eveline, J., Binns, J., Mackenzie, C., & Harwood, S., 2005) i la possibilitat de caure en mesures poc efectives de caràcter simbòlic i no prendre decisions que generin canvis estructurals (Bustelo, 2004). És per això que em proposo recollir i identificar les iniciatives fetes fins ara en el marc de les polítiques de gènere que afectin els Cossos de Bombers/eres de Catalunya.

### 3. Model d'anàlisi i metodologia

#### 3.1 Definició de conceptes:

**Discriminació laboral:** Terme que fa referència a la situació dels treballs feminitzats que gaudeixen de pitjors condicions laborals i salaris més baixos (Anker a Ibañez, 2008).

**Estereotips socials:** Assumpció de capacitats basada en el gènere d'una persona (Bettio, Verashchagina et al. 2009).

**Gènere:** Alguns textos dels què hem parlat al Marc Teòric parlen de sexe i gènere com d'una mateixa cosa, per fer aquesta distinció empraré la definició de Carrasco pel concepte de gènere. *"El gènere representa tot allò que en homes i dones és producte de processos socials i culturals."* (1999: 35).

**Igualtat d'oportunitats:** Segons Astelarra (2003) tots els individus han de gaudir de les mateixes oportunitats i les desigualtats s'han de produir en funció als mèrits i no a la discriminació.

**Poder físic (physical power):** Terme relatiu tant a la força física com al poder sobre la tecnologia que han custodiat els homes històricament (Cockburn, 1983).

**Segregació ocupacional:** Terme descriptiu que denota el resultat d'un procés d'assignació de feines individual que està relacionat amb eleccions i inversions en capital humà i que reflecteix la passada i present discriminació així com preferències personals i normes socials i que comporta discriminació (Bettio, 2002; Bettio, Verashchagina et al. 2009).

#### 3.2 Disseny d'anàlisi

Per tal d'analitzar les polítiques públiques dutes a terme fins ara farem un recull de les definicions de la problemàtica de les entitats públiques, l'objectiu, mesures, marc legal, nivell administratiu i a quin col·lectiu van adreçades. Respecte als objectius empraré les categories d'objectius generals i específiques d'Astelarra (2003), que hem ampliat i desglossat per tal de fer-les més operatives i poder copsar amb més precisió els matisos de cada política concreta.

Per tant, hem desglossat la primera en cinc categories, que inicialment contenia tres, on a. b. i c. estaven

unides. Seguidament hem afegit les dimensions de polítiques reparadores (d'una discriminació prèvia) o preventives (per evitar la discriminació en el futur) a la segona categoria que ha passat de tres subdivisions a sis. Després hem creat quatre subdivisions de la tercera categoria diferenciant entre la creació d'organismes públics o privats i paritaris o no paritaris, aquestes noves categories ajudaran alhora a discernir quina és la més habitualment emprada i a avaluar si aquestes són més efectives en cap de les categories. Finalment hem creat una quarta categoria sobre delegació de competències en matèria de gènere i que també hem dividit en públics o privats i paritaris o no paritaris.

**1) Actuar sobre el coneixement de les persones:**

- a) Ampliar la cultura general de les dones.
- b) Formació per sensibilitzar les dones en la seva pròpia discriminació.
- c) Formació per sensibilitzar la societat en la discriminació de les dones.
- d) Accions per acabar amb la invisibilització de la dona.
- e) Educació i formació per a dones.

**2) Actuar contra la discriminació:**

- a) Acció directa individual reparadora.
- b) Acció directa individual preventiva.
- c) Acció directa assistencial reparadora.
- d) Acció directa assistencial preventiva.
- e) Acció directa estructural reparadora.
- f) Acció directa estructural preventiva.

**3) La creació d'organismes i estructures polítiques tant públiques com privades.**

- a) Creació d'organismes públics paritaris.
- b) Creació d'organismes públics no paritaris.
- c) Creació d'organismes privats paritaris.
- d) Creació d'organismes privats no paritaris.

**4) Delegació de competències a organismes públics o privats.**

- a) Delegació de competències a organismes públics paritaris.
- b) Delegació de competències a organismes públics no paritaris.
- c) Delegació de competències a organismes privats paritaris.
- d) Delegació de competències a organismes privats no paritaris.

### **3.3 Hipòtesis d'investigació**

Llavors proposem un seguit d'hipòtesis relatives al tipus de polítiques que trobaré en matèria de gènere als diferents cossos de Bombers/eres de Catalunya.

**H1:** La manca de dones al cos es tractarà com un problema de les dones i no com un problema del Cos de Bombers/eres.

**H2:** Les mesures adoptades seran amb relació a la diferència física entre dones i homes.

**H3:** Les mesures adoptades seran simbòliques, de visibilització i sensibilització.

Respecte a l'elecció d'aquestes hipòtesis m'he basat en tres autores per les tres primeres i en el curs històric per l'última.

Per començar H1 es remet a allò que deia Arango (2005) sobre els estudis de gènere i la dona sent menyspreats i estudiats amb lògiques masculinitzadores i prenent-los com a problemes.

La H2 es fonamenta en la teoria de Cockburn (1983) que versa al voltant de com les diferències físiques entre dones i homes han donat un avantatge a aquests últims en el disseny i creació d'allò tecnològic i la definició de la "normalitat" per tant d'adaptar-ho únicament al cos dels homes.



Pel que fa a la H3 he plantejat el perill que advertia Bustelo (2004) a la seva tesi doctoral en sobre la possibilitat de caure en mesures simbòliques i poc efectives a l'hora de fer política de gènere en comptes de buscar mesures creadores de canvi.

#### 4. Polítiques públiques en matèria d'inclusió de gènere a l'ocupació de bomber/a

El febrer del 2020 es va llençar la campanya “Fem Equip”, per part del Cos de Bombers/eres de la Generalitat de Catalunya emmarcada en el *Pla estratègic de polítiques d'igualtat de gènere del Govern de la Generalitat de Catalunya 2019-2022* (Institut Català de les Dones, 2019).

L'objectiu de la campanya és augmentar la representativitat i la visibilització de les dones en el col·lectiu dels Bombers/eres de la Generalitat (Institut Català de les Dones, 2019). I es concreta en una actuació específica:

*Actuació 4.3.2.1. Campanyes per incentivar la participació de les dones en les convocatòries d'accés al cos de Bombers.*

- *Incrementar el nombre de dones que es presenten als processos d'accés al cos de Bombers.*
- *Incrementar el nombre de dones que es presenten als processos de promoció interna del cos de Bombers.*

(Institut Català de les Dones, 2019: 295)

Encara que aquesta actuació sembli quedar-se curta en matèria d'inclusió donat que només aborda la dimensió d'invisibilització de la dona, el Pla Estratègic on aquesta actuació està emmarcada posa de manifest la necessitat de portar a terme accions positives al Cos de Bombers/eres i pretén instaurar la *Transversalització de Gènere (Gender mainstreaming)* a tota l'Administració Pública. A més, cal tenir en compte que aquest mateix Pla aborda de forma integral temes com la representativitat de les dones als documents oficials, publicitat, comunicacions internes i externes, xarxes, sindicats, llocs de comanament i promoció interna, etc. Educació en matèria de gènere i assetjament, anàlisi de les condicions laborals segregats per sexe, conciliació laboral, prevenció de riscos laboral amb perspectiva de gènere, ús no sexista del llenguatge i la imatge en xarxes internes i externes, etc.

Respecte a Barcelona, l'any 2019 es van canviar alguns barems amb perspectiva de gènere en diverses proves per accedir al Cos de Bombers/eres de Barcelona. Aquestes segueixen la lògica de les modificacions de l'any 2008 per tal de fer més accessible l'ingrés a les dones. Així mateix els canvis de l'oposició estan basats en el *Segon Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre homes i dones pel període 2015-2019* de l'Ajuntament de Barcelona (2014) que pretén garantir una presència equilibrada de dones i homes als col·lectius professionals municipals. Amb motiu d'aquest Pla es van estudiar les raons de la baixa presència de dones guanyadores d'oposicions mitjançant entrevistes al personal del cos; es va concloure que els principals problemes eren que els requeriments de la prova d'ofici, que valorava coneixements de mecànica, electrònica i/o construcció, generalment són oficis i estudis altament masculinitzats; i la gran dificultat i exigència de les proves físiques que, tot i comptar amb barems diferenciats, continuaven sent un gran repte per a les dones (Ajuntament de Barcelona, 2014). Amb aquesta informació present, l'Ajuntament de Barcelona va eliminar el requeriment d'alçada mínima i màxima per entrar al cos, va incloure els estudis sanitaris a la prova d'ofici, va ajustar els barems en diverses proves físiques i va eliminar les proves físiques de pres de banca i salt d'altura horitzontal. A més, a part d'aquestes modificacions, es va incloure una nova forma de decidir entre dos aspirants de diferent gènere en cas d'empat numèric, s'escollirà el menys representat al cos, en aquest cas, la dona.

Però la història del desenvolupament humà no és lineal ni sempre avança en la mateixa direcció, així que el Cos de Bombers/eres de la Generalitat tampoc no se salva dels errors que el van fer donar dues passes enrere en matèria de gènere. L'any 2013 el Grup de Recolzament d'Actuacions Forestals (GRAF) es va quedar sense dones degut a l'enduriment de les proves físiques. Aquest fet és especialment sagnant tenint en compte que

moltes d'aquestes dones ja havien treballat al GRAF amb anterioritat i per tant gaudien d'una valuosa experiència que es va perdre per haver decidit fer les mateixes proves físiques a les persones que es presentaven per treballar a la sala de control i les que es presentaven per parar focs (Punsí, 2013).

L'any 2010 i en funció al *Pla de polítiques de dones del govern de la Generalitat de Catalunya 2008-2011*, es va estrenar el documental *Bombers* que pretén donar a conèixer la tasca de les bombers al Cos i animar a més dones a participar en les oposicions. Aquest documental es va distribuir per diversos edificis públics com biblioteques, centres esportius, escoles, etc. Aquests Pla és molt conservador respecte al tipus de mesures relatives al Cos de Bombers/eres de la Generalitat, donat que no en fa cap menció específica. Així doncs només contempla una acció específica en matèria de sensibilització i educació a l'Institut de Seguretat Pública de Catalunya, on es formen els diversos cossos de seguretat del país.

*“Objectiu específic: 6.2.4. Millorar els coneixements i les capacitats específiques en matèria de violència masclista per al personal de la Generalitat i de les administracions locals.*

*Actuació: 6.2.4/3 Elaboració i implementació del Pla de formació sobre gènere i violència masclista a l'Institut de Seguretat Pública de Catalunya (ISPC).”*

(Institut Català de les Dones, 2008:128)

Aquest Pla d'actuació, tot i tenir la intenció d'ésser transversal només es preocupa per la paritat als òrgans de decisió de la Generalitat i altres organitzacions no governamentals i no pas a tots els estaments de l'administració pública, per tant no va tenir gaire efecte al Cos de Bombers/eres de la Generalitat.

L'any 2008 va ser el primer any que es van rebaixar els barems a les proves físiques per a dones al cos de Bombers/eres de Barcelona. Aquest canvi va generar l'entrada de tres dones al cos a la convocatòria de l'any següent (El Periodico, 2007), fins ara, només una dona havia aconseguit plaça al departament superant les mateixes proves físiques que els homes. Dos anys abans, ja s'havien canviat els barems de les proves físiques femenines per entrar al Cos de Bombers/eres de la Generalitat. Aquestes dues modificacions van arribar entorn els anys que es va aprovar la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (BOE, 2007). Aquesta contempla la dimensió de la igualtat d'accés a lloc de treball a l'article 5. *Igualtat de tracte i d'oportunitats en l'accés a l'ocupació, en la formació i en la promoció professionals, i a les condicions de treball* (BOE, 2007:12). La proposició d'aquesta llei va ser sens dubte la impulsora dels canvis de barems i el primer toc d'atenció a la gran segregació dels Cossos de Bombers/eres de Catalunya.

Abans d'això el *V Pla d'acció i desenvolupament de les polítiques de dones a Catalunya* (2005-2007), marca un abans i un després en les polítiques de gènere de la Generalitat, sent aquest molt més concret en els seus objectius que tots els anteriors. Així i tot, es parlava de limitar l'ús androcèntric i sexista del llenguatge però encara a dies ara es continua utilitzat el nom masculinitzat “Cos de Bombers” de forma oficial. D'aquesta manera no hi ha cap menció directa al Cos de Bombers/eres de la Generalitat tot i que un dels objectius busca treballar envers la igualtat d'oportunitats a l'administració pública.

*Objectiu:1.4. Fomentar la igualtat d'oportunitats entre el personal de l'Administració de la Generalitat.*

*Mesura: 1.4.4. Fomentar la presència de dones en els cossos i categories professionals on estan infrarepresentades.*

(Institut Català de les Dones, 2006:27)

Abans de l'arribada del *V Pla de polítiques de dones del govern de la Generalitat de Catalunya 2005-2007*, és a dir, des de l'any 2004 a l'any 1989, sense entrar en molt detall, els primers Plans tenien com a objectiu equiparar la dona al model masculí mitjançant accions sensibilitzadores per la igualtat de tracte i en lliurar la dona com a víctima de violència masclista i no tant en la seva emancipació com a subjecte polític.

L'any 1998 es va oficialitzar l'entrada al cos les primeres Bomberes funcionàries de la Generalitat de Catalunya, moltes d'elles ja treballaven en tasques d'inspecció d'incendis i gestió d'emergències. Així mateix l'any 1996 van entrar al cos les primeres auxiliars forestals, tot i que la seva incorporació va ser com a voluntàries (Savalls, 2009).

Això va ser dos anys més tard que s'aprovés l'anomenada llei de bombers, llei 5/1994, de 4 de maig; i que regulava les tasques que havia de dur a terme els Cossos de Bombers/eres.

Abans de tot això els Plans d'Igualtat que va portar a terme la Generalitat no mencionaven el Cos de Bombers/eres explícitament sinó que parlaven d'eliminar la segregació al mercat laboral i de pràctiques paritàries a grans trets sense parar-se a pensar en accions concretes per fer-les efectives (Institut Català de les Dones, 2013).

Marc polític pel canvi	Mesura concreta	Any	Nivell	Destinatari	Objectiu	Definició problemàtica
Pla estratègic de polítiques d'igualtat de gènere del Govern de la Generalitat de Catalunya 2019-2022	Campanya "Fem Equip"	2020	Generalitat de Catalunya	Dones	1) Actuar sobre el coneixement de les persones: d) Accions per acabar amb la invisibilització de la dona.	La manca de referents afecta negativament la presència de dones a les oposicions.
	Reorganització del cos de Bombers/eres	2020	Generalitat de Catalunya	Amb-dós	Transversalització de Gènere	Cal incloure la perspectiva d'igualtat de gènere a totes les etapes i nivells de polítiques, programes i projectes.
Segon Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre homes i dones pel període 2015-2019	Canvi de barems a proves d'ofici, físiques i altura mín. i màx.	2019	Ajuntament de Barcelona	Amb-dós	2) Actuar contra la discriminació: f) Acció directa estructural preventiva.	La manca de dones al Cos no es deu només a les diferències físiques sinó a les educatives.
-	Bomberes experimentades es queden fora del GRAF	2013	Generalitat de Catalunya	Amb-dós	Efecte advers no desitjat.	No es considera la perspectiva de gènere ni es tenen en compte els requeriments específics de cada lloc de treball.
Pla de polítiques de dones del govern de la Generalitat de Catalunya 2008-2011	Documental Bomberes	2010	Generalitat de Catalunya	Dones	1) Actuar sobre el coneixement de les persones: b) Acabar amb la invisibilització de la dona.	La manca de dones es deu a la invisibilització d'aquest col·lectiu. Cal prendre mesures per donar-les a conèixer.
	Pla de formació sobre gènere i violència masclista a l'ISPC	2009	Generalitat de Catalunya	Amb-dós	1) Actuar sobre el coneixement de les persones: c) Formació per sensibilitzar la societat en la discriminació de les dones.	Els cossos de seguretat en ser majoritàriament homes no gaudeixen de perspectiva de gènere i per tant necessiten formació en aquest sentit per la seva feina.

Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.	Canvi de barems a les proves físiques.	2008	Ajuntament de Barcelona	Dones	2) Actuar contra la discriminació: f) Acció directa estructural preventiva.	Es tracta les proves físiques únicament com a impediment en l'accés al cos de les dones, no s'adrecen els motius de la baixa participació de dones a les oposicions.
	Canvi de barems a les proves físiques.	2006	Generalitat de Catalunya	Dones	2) Actuar contra la discriminació: f) Acció directa estructural preventiva.	
Llei 5/1994, de 4 de maig, de regulació dels serveis de prevenció i extinció d'incendis i de salvaments de Catalunya.	Primeres bombers funcionàries.	1998	Generalitat de Catalunya	Dones	2) Actuar contra la discriminació: e) Acció directa estructural reparadora.	Es reconeix la tasca de les bombers a l'escala de comanament del Cos arran del canvi legislatiu de l'any 1994.
	Primeres auxiliars forestals voluntàries.	1996	Generalitat de Catalunya	Dones	2) Actuar contra la discriminació: e) Acció directa estructural reparadora.	Es reconeix la tasca de les bombers forestal arran del canvi legislatiu de l'any 1994.

**TAULA 1:** POLÍTQUES D'INCLUSIÓ DE GÈNERE. **FONT:** ELABORACIÓ PRÒPIA

## 5. Resultats

Així doncs després de recollir i classificar les diferents mesures preses per adreçar la manca de dones als Cossos de Bombers/eres de Catalunya ens disposem a revisar les hipòtesis que vam disposar a l'inici de la recerca.

Respecte a la H1, es complia al Cos de Bombers/eres de la Generalitat fins a l'any 2020 què es va decidir aplicar la perspectiva de gènere de forma transversal. Per altra banda, el Cos de Barcelona encara no ha portat a terme una reforma del cos tan intensiva, tot i que l'any 2019 va canviar els barems de les proves d'ofici per facilitar l'entrada a les dones. Per tant la H1 es compleix només al Cos de Bombers de Barcelona.

De manera similar, la H2 es compleix, tot i que només amb matisos, al Cos de Bombers/eres de Barcelona donat que l'any 2019 es van canviar un seguit de barems a les oposicions; entre elles hi havia proves físiques, alçades màxima i mínima, proves d'ofici, mèrits, etc. Per tant encara es considera el físic com un dels determinats a l'hora de decidir si opositar o no per a les dones.

Així doncs la H3 encara es compleix però en juxtaposició amb altres mesures estructurals des dels anys 2006 i 2008 als cossos de la Generalitat i Barcelona com la creació del documental *Bombers* l'any 2010 i la campanya *Fem equip* de l'any 2020.

Aquests resultats aporten un fil d'esperança a la lluita contra la segregació ocupacional als Cossos de Bombers/eres de Catalunya donat que assenyala que no només s'ha posat la qüestió sobre la taula sinó que hi existeix una voluntat real per part dels organismes públics d'intentar incloure més dones durant les properes convocatòries d'oposicions.

## 6. Conclusions

L'aportació final d'aquest Treball de Fi de Carrera és llavors una primera aproximació a la problemàtica de la segregació ocupacional dels Cossos de Bombers/eres a Catalunya. Començant amb què el propi nom del cos ja està masculinitzat, això però, és només l'inici de la història. Si separem individualment les tasques pròpies del Cos de Bombers/eres, podem apreciar que una bona part són feines tradicionalment masculines, des de la més complexa a la més simple, arquitectura, mecànica, conducció de camions, etc. i deixant de banda el requeriment d'una gran força i resistència física; les dones veuen l'ofici de bombera com quelcom fora de marges.

És per això que per aconseguir que més dones es presentin a les oposicions caldrà desmitificar el Cos de Bombers/eres. Per això i com hem estat fent durant tot el treball, proposem que es canviïn definitivament els noms oficials dels *Cossos de Bombers* a la versió inclusiva *Cossos de Bombers/eres* que es va proposar ja fa quinze anys. Les accions de visibilització combinades amb accions directes estructurals preventives, són un punt d'inici per a la consecució de l'eliminació de la segregació ocupacional però la *Transversalització de Gènere* als Cossos de Bombers/eres és la millor opció per tal de normalitzar l'entrada de dones.

Veritablement els Plans d'Igualtat han sigut l'element transformador dels Cossos de Bombers/eres del país i aquests han evolucionat sobre manera en matèria de gènere des del primer que es va escriure l'any 1989, tot i que encara hi ha molt treball pendent per tal d'implementar i fer efectiu l'últim d'ells. Aquest ha fet un gran pas endavant adreçant-se de forma transversal a tots els problemes relatius al gènere dins el Cos de Bombers/eres de la Generalitat. Caldrà veure però, si el Cos de Bombers/eres de Barcelona se suma a la *Transversalització de Gènere* per tal d'acabar definitivament amb la segregació ocupacional als Cossos de Prevenció, Extinció d'Incendis i Salvament de Catalunya.

## 7. Bibliografia

- Ajuntament de Barcelona (2014). II Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre homes i dones 2015-2019 de l'Ajuntament de Barcelona.
- Arango, L. G. (2005) ¿Tiene sexo la sociología? Consideraciones en torno a la categoría género. *Revista Sociedad y Economía*, núm. 8, pp. 1-24.
- Astelarra, J. (2003). Veinte años de políticas de igualdad de oportunidades en España. *Debate Feminista*, 28, 179-210.
- Bacchi, C., Eveline, J., Binns, J., Mackenzie, C., & Harwood, S. (2005). Gender analysis and social change: Testing the water. *Policy and Society*, 24(4), 45-68.
- Bettio, F. (2002). The pros and cons of occupational gender segregation in Europe. *Canadian Public Policy/Analyse de Politiques*, S65-S84.
- Bettio, F., Verashchagina, et al. (2009). Gender segregation in the labour market: Root causes, implications and policy responses in the EU. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Bustelo Ruesta, María (2004) La evaluación de las políticas públicas de igualdad de género de los gobiernos central y autonómicos en España: 1995-1999.
- Butler J. (2006) *Deshacer el género*. Barcelona. Paidós
- Carrasco, Cristina (1999). Introducción: Hacia una economía feminista, a: Carrasco, Cristina (ed.) *Mujeres y economía. Nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas*. Barcelona: Icaria/Antrazyt.
- Cockburn, Cynthia. (1983) *Brothers*. Westview Press, Inc., 1983.
- Connell, R.W. (1997). La organización social de la masculinidad, a: Valdes, Teresa y José Olavarria (edc.). *Masculinidad/es: poder y crisis*, ISIS-FLACSO: Ediciones de las Mujeres N° 24, 1995.
- De Beauvoir, Simone (1999). Introducción, a: *El segundo sexo*. Vol. 1, Madrid: Cátedra. P 45-64. 1949.
- Delphy, Christine (1985). *El enemigo principal*. Cuadernos inacabados, 1970.
- El Periodico (2007). Barcelona Acepta la primera dona al cos de bombers [en línea].  
<https://www.yumpu.com/es/document/read/38760323/barcelona-accepta-la-primera-dona-en-el-cos-de-bombers-1-cemical>
- Espanya, Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, *per a la igualtat efectiva de dones i homes*. Boletín Oficial del Estado núm. 71, de 23 de març de 2007. BOE-A-2007-6115
- Fausto-Sterling, A. (2006). Duelo a los dualismos y sistemas de género: hacia una teoría de la sexualidad humana. *Cuerpos sexuados*. Barcelona: Melusina P. 11-46. 2000.
- Foucault, Michel (2012) *Discipline and punish: The birth of the prison*. Vintage.
- Grosz, E. A. (1994). *Volatile bodies: Toward a corporeal feminism*. Indiana University Press.

- Hakim, C. (2000). *Work-lifestyle choices in the 21st century: Preference theory*. OUp Oxford.
- Hartmann, H. (1996) “Un matrimonio mal avenido hacia una unión más progresiva entre marxismo y feminismo”. *Papers de la Fundació*.
- Ibáñez Pascual, M. (2008). La segregación ocupacional por sexo a examen Características personales, de los puestos y de las empresas asociadas a las ocupaciones masculinas y femeninas. *Revista española de investigaciones sociológicas*, (123).
- Idescat (2020). Bombers. Efectius. Per titularitat i sexe. [en línia] <https://www.idescat.cat/pub/?id=aec&n=950>
- Institut Català de les Dones (2006). V Pla d'acció i desenvolupament de les polítiques de dones a Catalunya (2005-2007). Generalitat de Catalunya.
- Institut Català de les Dones (2008). Pla de polítiques de dones del govern de la Generalitat de Catalunya 2008-2011. Generalitat de Catalunya.
- Institut Català de les Dones (2013). Pla estratègic de polítiques de dones del Govern de la Generalitat de Catalunya. Generalitat de Catalunya.
- Institut Català de les Dones (2019). Pla estratègic de polítiques d'igualtat de gènere 2019-2022. Generalitat de Catalunya.
- Institut Català de les Dones.(2017). Pla director de formació en equitat de gènere de Catalunya 2017-2020. Generalitat de Catalunya.
- Izquierdo, María Jesús (1998). La producción social de la existencia, a: *El malestar en la desigualdad*. Madrid: Cátedra. P.201-226.
- Kangas, O., & Rostgaard, T. (2007). Preferences or institutions? Work—family life opportunities in seven European countries. *Journal of European Social Policy*, 17(3), 240-256.
- La Veu de la Cerdanya (2020). Les bombers també existeixen. [en línia] <https://laveudelacerdanya.com/societat/les-bombers-tambe-existeixen/>
- Marx, K. (2004). *Capital: volume I*. Penguin UK.
- Merla, L. (2006) “No trabajo y me siento bien”: cambios en la división sexual del trabajo y dinámicas identitarias de padres en casa en Bélgica, *Cuadernos de Relaciones Laborales*.
- Nussbaum, M. (1999). The professor of parody. *The new republic*, 22(2), 37-45.
- Punsi, Ana (2013). La duresa de les proves físiques veta les dones al GRAF de Bombers. SER. [en línia] [https://cadenaser.com/emisora/2013/07/05/radio\\_barcelona/1372977862\\_850215.html](https://cadenaser.com/emisora/2013/07/05/radio_barcelona/1372977862_850215.html)

- Rubin, G. (1986). El tráfico de mujeres: notas sobre la "economía política" del sexo. Nueva antropología, 8(30), 95-145.
- Samon, Carla (2018). Cecília Egea, la primera bombera en Cataluña: "Me preguntaron si estaba loca". El Periodico 16/12/2018.
- Savalls, Carles (2009). Bombers de Catalunya. *Historia i present*. 6 Els Bombers de la Generalitat(1980-2008). Generalitat de Catalunya. ISBN 978-84-393-8002-3
- Scott, J. (1990) El Género Una categoría útil para el análisis histórico. En J.S. Amelang y M. Nash (ed.) Historia y Género. València Alfons el Magnànim.
- Secretaria de Política Lingüística. Institut Català de la Dona (2005). Marcar les diferències: la representació de dones i homes a la llengua. Generalitat de Catalunya.
- Varela, N. (2014). Feminismo para principiantes. B de books.
- Wittig, Monique (2004). El pensamiento heterosexual, a: *El pensamiento heterosexual y otros ensayos*. Barcelona: EGALES. P. 45-57. 1980.